T.C.

SAĞLIK BAKANLIĞI

……. …… ……. Hastanesi Başhekimliğine

**TALEP EDEN** :

**KONU**  : İş sözleşmesindeki eksikliğin giderilmesi ve asgari ücret farkından kaynaklı ödemelerin gerçekleştirilmesi talebimden ibarettir.

**AÇIKLAMALAR** :

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı sözleşmesi ile hastane bünyesinde ……. ……… ……. görevlisi olarak çalışmakta iken 696 sayılı KHK kapsamında 02/04/2018 tarihinden itibaren sürekli işçi kadrosuna geçişim yapılmış ve halen İdareniz bünyesinde 4D statüsünde sürekli işçi kadrosunda ……………………. görevlisi olarak çalışmaktayım.

Diğer kamu işyerlerinde olduğu gibi idareniz ve ona bağlı işyerlerindeki alt işveren işçilerinin kadroya geçiş ve ücret esasları 696 sayılı KHK ile belirlenmiştir. İlgili mevzuat gereğince; kadroya geçmeden önce aldığım asgari ücretin oransal farkına göre belirlenen ücret ile diğer mali ve sosyal hakların, kadroya geçtikten sonra da uygulanmaya devam etmesi gerekmektedir.

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı sözleşmesi ile çalıştırıldığım dönemde alt işveren ile (taşeron) kurumunuz arasında imzalanan ihale şartnamesi doğrultusunda alt işveren ile imzaladığım en son iş sözleşmesinde ücretim; asgari ücretin % …… fazlası olarak kararlaştırılmış ve bu kapsamda Nisan 2018 tarihinde sürekli işçi kadrosuna geçişim yapılmıştır. Geçiş esnasında Kurumunuzca tarafıma imzalatılan sözleşmede ücretime esas olan asgari ücretin yüzde fazlası olarak belirlenen yüzdelik oranı yazdırılmamış, matbu hazırlanan sözleşme imzalattırılmıştır. Yetkililerce daha önceki özlük haklarımızın korunacağına dair vaadler de yerine getirilmemiştir.

Hem kadroya geçmeden önce hem de sürekli işçi kadrosuna geçirildikten sonra asgari ücretin % .......'i fazlası oranında ücretim hesaplandığı halde 2019 yılı ve devamında asgari ücrete gelen zam uygulanmamak suretiyle bu tarihten itibaren herhangi bir rızam ve onamam olmadan ücretim eksik ödenmeye başlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Ücretten indirim yapılamayacak haller" başlıklı 62. maddesinde; "*Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz."* hükmü yer almaktadır. Aynı Kanunun 22. Maddesine göre de işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğin ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği, bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi bağlayamayacağı, işçinin ücretinin düşürülmesi, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi değişikliklerin ancak işçinin yazılı rızası ile mümkün olabilir. Bu hale göre ücretinin düşürülmesinde açıkça işçinin hiçbir baskı altında kalmadan, yazılı muvafakatinin alınması zorunluluktur. Bu şartlar dışında yapılan hiçbir ücret düşüklüğü işçiyi bağlamaz ve işçi işverene karşı alacaklı konuma geçer. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2020/6669, 6678, 6679 ve 6683 Esas sayılı benzer davalarda verdiği emsal nitelikte işçi lehine onama kararları mevcuttur.

Ancak Kurumunuz tarafından izin verilmemesi nedeniyle kadroya geçiş esnasında zorunlu olarak imzalanan iş sözleşmesinde ücretime esas olan asgari ücretin yüzde fazlasının (oranın) yazılmaması hususu benzer nitelikteki davalarda yerel mahkemelerce verilen kararların Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2020/5652, 5653, 5660, ve 5665 Esas sayılı bozma kararları ile süreci işçi aleyhine çevirmektedir. Buna göre sözleşmesinde yüzdelik oran yazan işçiler ücretlerini hak kaybına neden olmadan alırken, Kuruma olan güvenle ve zorunlu olarak imzalatılan sözleşmesinde yüzdelik rakamları (oran) yazmayan benim de aralarında olduğum işçiler, ücretlerini eksik almakta ve ciddi mağduriyet yaşamaktadır. Ayrıca tarafımca açılan davanın reddi halinde yüksek miktarda karşı vekalet ücreti ödeme durumu söz konusu olacaktır.

Şahsımın, idareniz nezdinde kadroya geçirilmeden önce asgari ücretin oransal fazlasıyla çalışmakta olduğu, bu kapsamda 696 sayılı KHK kapsamında kadroya geçiş sırasında da asgari ücretin bu oransal farkı ile belirlenen şartlarda sürekli işçi kadrosuna geçtiği açıktır. Sürekli işçi kadrosuna geçirildiğim tarihten 31.12.2018 tarihine kadar asgari ücretin yüzde fazlası üzerinden ücret aldım, 2019 yılma gelindiğinde ise asgari ücret artışından sonra ücretin yanlış uygulanması ile %4 ücret zammı yapılarak bu suretle ücretim düşürüldü. Ücretin düşürülmesine açık rızam ve yazılı onayım bulunmamaktadır.

**Kurumunuz tarafından şahsıma imzalatılan bireysel iş sözleşmesinin aslının tarafıma verilerek asgari ücretin oransal fazlasıyla çalışma olgusu dikkate alınmak suretiyle sözleşmedeki eksikliğin giderilmesini, fazlaya ilişkin haklarım saklı kalmak kaydı ile eksik ödenen ücret alacağım ve ücrete bağlı tüm ödemelerin bu kapsamda gerekli düzeltmelerin yapılmak suretiyle doğru hesaplanıp buna göre ödemelerin yapılmasını** saygılarımla arz ve talep ederim. ……/11/2020

Adı Soyadı :

T.C. Kimlik No :

İmza :